

*М.П. Буковинська,
доктор економічних наук, професор
Національний університет харчових технологій*

**Людський капітал: класифікація ділових та особистих
якостей менеджерів**

У статті розглядаються основні підходи до визначення людського капіталу і формування конкурентоспроможності персоналу, направлення інвестицій у розвиток людини та її ділових якостей.

***Ключові слова:** людський капітал, ділові якості, особисті якості, інвестиції, працівник, стратегічний ресурс.*

Буковинская М.П.

**Человеческий капитал: классификация деловых и личных
качеств менеджеров**

В статье рассматриваются основные подходы к определению человеческого капитала и формирование конкурентоспособности персонала, направление инвестиций в развитие человека и его деловых качеств.

***Ключевые слова:** человеческий капитал, деловые качества, личные качества, инвестиции, работник, стратегический ресурс.*

Bukovinska M.

**Human capital: classification of professional and personal
qualities of managers**

In the article the basic going is examined near determination of human capital forming of competitiveness of personnel, direction of investments, in development of man and it professional qualities.

Keywords: human capital, professional qualities, personal qualities, investments, worker, strategic resource.

Постановка проблеми. Під впливом третьої промислової революції зароджується нове суспільства в основі якого – інтелект, інтерес і інформація. У зв'язку з цим слід відмітити, що конкурентоспроможність персоналу, а ця складова є основною у ринкових відносинах, неможлива без глибоких знань, соціальної і духовної культури, вихованості та здорового образу життя, адже найбільш значимим капіталом для корпорацій є людина з її якісними характеристиками, інтелектуальними, фізичними та моральними якостями, які вона розвиває все життя.

Україна стоїть на порозі третьої промислової революції в основі якої Нанотехнології, коли як ніколи потрібні висококваліфіковані, креативні, першокласні менеджери, коли для економічного зростання на основі технологічної модернізації промисловості та інших галузей потрібні спеціалісти якісно нового рівня. Не випадково, наприклад, в Японії менеджер вважається не начальником, а учителем, люди, якими він управляє, розглядаються ним, і вони вважають себе, не підлеглими, а послідовниками. У цьому є глибокий зміст, який розкриває тенденції розвитку сучасного фахівця. Тільки творець може вести за собою. Але таким творцем, спеціаліст повинен стати уже у процесі навчання. Фахівця потрібно не просто готувати до певної діяльності. Фахівець повинен формуватися, «утворюватися» у якості творця, здібного бачити, розпізнавати, розуміти і вирішувати сучасні проблеми.

З історії розвитку торгових відносин усіх країн ми знаємо: країни які завоювали гідне місце на міжнародних товарних ринках, навчилися, перш за все продавати не стільки свої товари, скільки себе. А це означає, що фахівець повинен уміти: правильно одіватися, поводити себе у різному середовищі, вести ділову розмову, володіти культурою свого народу і інших країн, бути

комунікабельним, володіти іншими відповідними діловими і особистими якостями і так далі.

У теоріях і практиці управління немає чітко визначених вимог до керівників – якостей необхідних керівнику організації. І не дивлячись на те, що такі науки, як психотехніка, психометрія внесли визначений вклад у розробку методів оцінки ділових та особистих якостей людини, в управлінні переважає безсистемне їх використання.

На сьогоднішній день ні в Україні, ні в інших країнах не розроблено класифікацію ділових і особистих якостей менеджера, також не прийнято остаточного рішення про те, скільки характеристик потрібно прийняти до уваги, щоб дати об'єктивну оцінку його творчого потенціалу. Слід урахувати, що можливість і потреба творчості появляється тільки тоді, коли усі якості, як особисті так і ділові, складають гармонічну цілісність, відповідають, взаємодоповнюють і взаємопосилують їх потужність, коли їх сполучення направлено на формування творчого потенціалу, пошук і розвиток індивідуальних особливостей.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Дана проблема знайшла відображення в працях як зарубіжних так і вітчизняних вчених, а саме: А. Маршал, М.Вебер, Ф.Тейлор, А.Файоль, Лукьянченко М.Д., Муромець Н.Є, Теодор Шульц, Г. Беккер, Г. Боуен, Е. Енгель, К.Маркс, Л.Туроу, В. Гойло, А.Добринін, В. Антонюк, Д.Богиня, О. Грیشнова, В. Гейць, Е.Лібанова та ін.

Зараз в Україні і за кордоном різко виріс інтерес до людського капіталу. Концепція людського капіталу одержала свій розвиток на початку 90-х років ХХ століття, хоча вперше ідеї про людський капітал були закладені у працях Адама Сміта, який писав, що зростання продуктивності корисної праці залежить перш за все, від підвищення спритності і уміння працівника, а потім від покращення машин і інструментів, з допомогою яких він працює.

Невирішені раніше проблеми. Наукова новизна результатів статті показана в наступних положеннях:

1. з соціальної точки зору, розроблено тлумачення «Людський капітал», як стратегічний ресурс корпорації;

2. розроблена класифікація ділових і особистих якостей фахівців, як механізму регулювання трудових відносин в умовах розвитку ринкової економіки та нового наукового напрямлення управління персоналом.

Мета статті полягає в розробці і використанні класифікації ділових і особистих якостей фахівців, як механізму удосконалення соціально-трудова відносин в колективі та тлумачення «Людський капітал».

Виклад основного матеріалу. Основним із способів нагромадження людського капіталу являється інвестування підприємства у людину, його здоров'я та освіту і одержання тривалого ефекту від цих вкладень.

Поняття людський капітал ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. у західній економічній літературі. Розробили теорію людського капіталу прихильники вільної конкуренції і ціноутворення в західній політичній економії американські економісти Т. Шульц і Г. Беккер. За Г.Беккером «людський капітал» - це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навиків та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства) [1].

Лусянченко М.Д., Муромець Н.Е. так трактують дане поняття: людський капітал – це сформований або розвинений внаслідок інвестицій та накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивації, які цілеспрямовано використовуються у тій чи іншій галузі суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на ріст доходів (заробітків) його володаря[2].

На думку Буковинської М.П., «Людський капітал – це наявність природжених цінностей та сформованих в результаті певних інвестицій у вигляді культури, здоров'я, знань, умінь, навичок та інші споживчі витрати, які використовуються у певній сфері з метою досягнення місії, цілей організації та підвищення якості трудового життя індивіда».

Без задіяння соціальних та духовних чинників, що їх уособлює у собі людина, її інтелектуального потенціалу, рівня знань, кваліфікації та практичних навиків, а також мотиваційного механізму не можна розраховувати на стабільний успіх [3].

Використання категорії «людський капітал» передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід'ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу внаслідок тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише у певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації. Людський капітал, визнаний в різних країнах світу, найціннішим ресурсом організацій, набагато важливішим, ніж природні ресурси, або нагромаджене багатство.

Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги учених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

Сформовані і застосовані у виробництві продуктивні здібності людини являють собою активи людського капіталу, які забезпечують її функціонування та визначають її економічне становище у суспільстві. Вони є тими основними факторами, які перетворюють людські ресурси у діючий людський капітал і забезпечують економічне зростання, як на індивідуальному, так і на національному рівні.

Людський капітал може бути придбаний як у процесі навчання так і в процесі праці по мірі нагромадження досвіду, а також природжених здібностей і талантів. Чим вище людський капітал, тим більший дохід він приносить, але для цього потрібні інвестиції у розвиток людини які направляються на покращення умов праці, охорону здоров'я, освіти, культуру тощо. Рис.1.

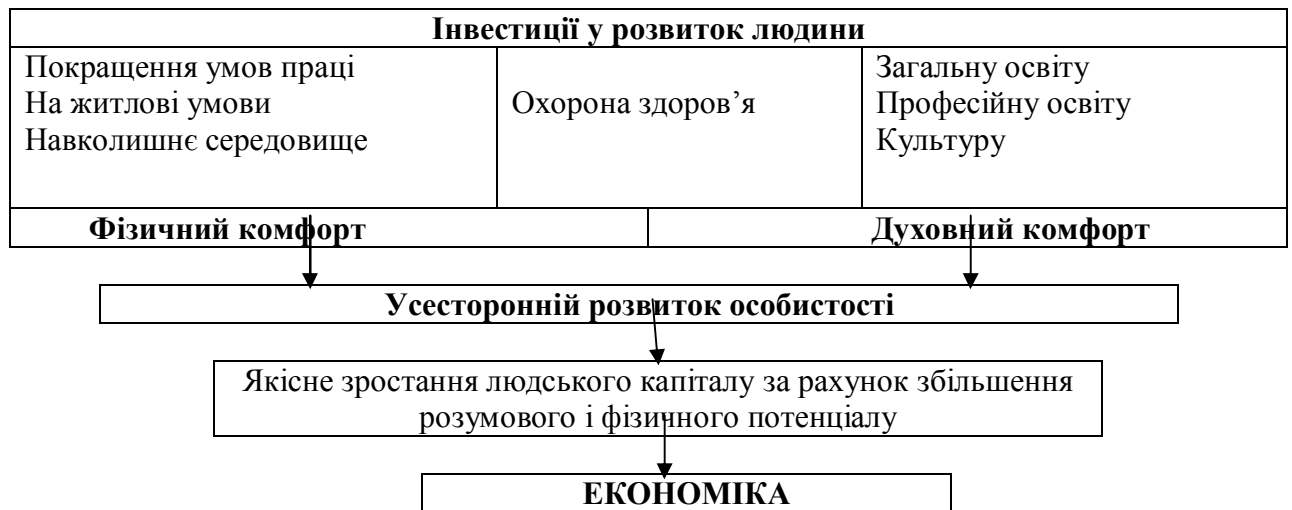


Рис.1. Інвестиції у розвиток людського капіталу, їх вплив на економіку.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій: віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в розвиток людини, тим довше вони будуть приносити віддачу; інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому; є особливості також у фізичному та моральному зношуванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти.

Людський капітал розглядається у різних країнах світу як найцінніший ресурс, який постійно оновлюється, удосконалюється, виступає могутнім фактором економічного і соціального прогресу.

Багато керівників при підборі персоналу стали звертати увагу на його особисті та ділові якості. Економічна цінність працівника визнається не стільки за вузькою кваліфікацією, скільки за загальними знаннями,

здібностями ефективно вирішувати складні проблеми, які дозволяють працівнику швидко пристосовуватися до змінних економічних і соціальних умов життя. Різносторонньо освічена людина набагато швидше адаптується до нових умов, їй легше перекваліфікуватися на іншу спеціальність у відповідності з потребами ринку, чим вузькоспеціалізований або недостатньо освічений людині.

Проблеми ділових якостей, необхідних керівнику, уже давно досліджуються в управлінській науці. Ще Ф. Тейлор хотів визначити якості ідеального керівника. Він визначав: розум, освіту, спеціальні й технічні знання, фізичну спритність або силу, такт, енергія, рішучість, розміркованість і здоровий глузд, міцне здоров'я.

Є висловлювання деяких учених про те, що для оцінки ділових та особистих якостей менеджера достатньо 20-ти характеристик. Автором розроблена класифікація ділових та особистих якостей персоналу (Табл.1).

Таблиця 1. Класифікація ділових та особистих якостей фахівця.

№ п/п	Назва основних ділових якостей	№ п/п	Назва основних особистих якостей
1.	Професійні і технічні знання	1.	Креативність
2.	Рішучість і сміливість кадрових рішень	2.	Надійність
3.	Робота у команді	3.	Здатність до самовираження
4.	Мистецтво спілкування з людьми	4.	Чесність
5.	Видатна майстерність	5.	Емоційна врівноваженість
6.	Терпимість до інакодумаючих	6.	Здатність домінувати
7.	Здібність переконувати	7.	Стійкість до стресу
8.	Здібність улагоджувати конфлікти	8.	Гострий, практичний розум
9.	Лідерство	9.	Міцне здоров'я
10.	Оптимізм	10.	Упевненість у собі
11.	Уміння слухати людей	11.	Творча енергійність
12.	Цілеспрямованість	12.	Висока працездатність
13.	Самостійність	13.	Комунікабельність
14.	Планомірність	14.	Інтелект
15.	Активність	15.	Наполегливість
16.	Бачення проблем	16.	Працездатність
17.	Гнучкість у поводженні з людьми	17.	Харизматичність
18.	Старанність і акуратність в роботі	18.	Ініціативність
19.	Відповідальність	19.	Здоровий глузд
20.	Інтенсивність	20.	Спостережливість

Із цього переліку неможливо виділити головні і другорядні риси, кожна риса є основною при оцінці ділових та особистих якостей і характеризує одну із сторін менеджера без якої неможливо досягнути балансу інтересів роботодавців і працівників.

Так наприклад, ділова якість «Бачення проблем» говорить про те, що керівник ясно і всеохоплююче обмінюється новими ідеями, опановує нові методи, використовує факти і розумні аргументи для спонукання інших співробітників до вирішення ключових питань, установлює пріоритети у своїй роботі відповідно до нестатків клієнта тощо.

Згідно діловій якості «Відповідальність» - керівник здатний наполягати на тому, у що вірить, виражати думку меншості, доводити до відома неприємні новини, розкривати проблеми, що вимагають уваги, визнає відповідальність за свої помилки, охоче береться за важкі доручення і виконує їх відповідно до зобов'язань.

Ділова якість «Робота у команді» потребує поваги до таланту і внесків членів колективу, допомагає створювати атмосферу, у якій кожний відчуває себе здатним до участі в спільній роботі, сприяє інтеграції функцій і організацій, спрямованої на поліпшення виробничої діяльності і її результатів.

Як зазначає в працях Г.С. Никифорова, людина як об'єкт управління, відрізняється такими характеристиками як унікальність, змінність, незавершеність, суперечки самим з собою кожної миті. Завдання керівника при професійній роботі з людьми передбачає нестандартні дії і має носити творчий характер. Креативність, як здатність до конструктивного нестандартного мислення та поведінки, а також усвідомленню та розвитку свого досвіду, необхідна працівникам в діяльності та спілкуванні. Креативність допомагає працівникам знаходити оригінальні рішення організаційних, управлінських проблем [4].

Організаційні і технологічні зміни проходять в теперішній час дуже швидко. За висловом П. Друкера підприємство, яке не оновлюється, неминуче старіє та руйнується. За часів швидких змін, які притаманні теперішній ринковій економіці, руйнування відбувається за дуже короткий проміжок часу. Оновлення в організації, інноваційна діяльність вимагають від керівництва здатності перебороти різноманітні, насамперед професійні, стереотипи мислення і поведінки, тобто бути креативним [5].

Наука на місці не стоїть. На сьогоднішній день, заявило про себе нове наукове направлення в управлінні персоналом, яке називається «Нейроменеджмент»[6]. Виявляється, згідно нового наукового направлення, що більша частина наших знань про менеджмент помилкова. Нові дослідження мозку доказують, що у процесі прийняття управлінських рішень емоції можуть відіграти кращу роль, ніж логіка. В кращому випадку логіка - це просто спосіб виправдати ті висновки, які ми і так уже зробили несвідомо. Як позитивний так і негативний зворотній зв'язок, зовсім не підвищує ефективність співробітників, а частіше тільки погіршує її.

Цілі, які є важливою складовою наших стратегічних планів, заставляють нас фокусуватися на короткотермінових результатах в ущерб довготерміновим. Виходить, що методи управління (адміністративні, економічні, правові, соціально-психологічні) які ми вважали незаперечними, не тільки неефективні, вони приводять до далеко небажаних результатів.

В той же час нові підходи, які доказали свою ефективність, просто не укладаються у нас в голові, і тому здаються нераціональними. Так, експериментально було доведено, що невеликі стимулювання мають більш сильну мотиваційну дію, ніж великі винагороди, а конкуренція являється кращим методом стимулювання співробітництва. Самими результативними керівниками, як виявляється ті, хто менше всього керує.

Останні наукові дослідження в нейробіології надали у наше розпорядження більш ефективні методи управління, але в той же час кинули

виклик привичному для нас здоровому глузду. Використовуючи магнітно-резонансну томографію (відому під аббревіатурою МРТ), учені сьогодні можуть спостерігати за тим, як працює мозок. Те, що вони вивчають, не можливо представити. Учені не тільки визначили зони мозку, які відповідають за наші емоції, раціональність і нашу мораль, вони також виявили, що викликає у нас емпатію, робить нас здібними до навчання і дає можливість одержувати задоволення від роботи.

Наш мозок - це не просто будова приладу, який об'єктивно записує наш досвід життя в цьому світі. Мозок створює цей досвід під дією різних внутрішніх процесів. Кожний із нас живе у тому ментальному світі, який він сам для себе будує. Це факт, а не просто один із абстрактних філософських питань, яким дивує людство. Він справляє серйозний вплив на те, як ми живемо і працюємо. Усі навколо – наші клієнти, наймані працівники, співробітники і керівники – мають власну картину світу, яка відрізняється від іншої. Тому наші дії по відношенню до них не завжди приносять бажаний результат в управлінні.

Висновки.

Досягнення високого рівня ефективності виробничої діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження людського капіталу у вигляді професійних знань, вмінь та навичок працівників організації тощо. Це, в першу чергу, може бути забезпечено шляхом охорони здоров'я, систематичного навчання та підвищення кваліфікації працівників, що дозволить покращити ділові якості та стан використання їх професійного потенціалу. Базисним принципом концепції людського розвитку є не постійне надання бідним верствам і країнам гуманітарної допомоги, а стимулювання їхнього розвитку, підвищення їхньої ролі у суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття рішень стосовно своєї долі, але одночасно й посилення відповідальності за

прийняте рішення і його виконання. Лише при досягненні даної умови як підприємство, так і працівник зможуть отримати найбільшу віддачу від інвестування у людський капітал.

Наша соціальна політика повинна спрямовуватися на боротьбу з бідністю, збереження людського капіталу, його пристосування до потреб ринкової економіки, сприяння економічному зростанню, забезпечення соціальної справедливості та політичної стабільності для усіх соціальних верств, адже стратегічним фактором успіху корпорацій на світових та національних ринках є якісний людський капітал.

Література.

1. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Наукове видання / Г.В.Назарова, Н.Л.Гавкалова, Н.С.Макарова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.

2. Лукьянченко М.Д., Муромець Н.Е. Инвестиционная піддержка качества персонала предприятия – Донецк: ООО «Лебедь», 2003. – 178с.

3. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку: монографія / О.М.Бородіна; Ін-т агр. економіки УААН, 2003. – 274 с.

4. Практикум по психологи профессиональной деятельности: Учеб. Пособие / Под ред. Г.С.Никифоровой, М.А. Дмитриевой, В.М. Снетковой. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000.- 304 с.

5. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с.

6. Чарльз С. Джейкобс. Нейроменеджмент. [пер. з англ. Курченко Л.] – Київ: ТОВ «Компаньон Груп», 2011. – 8- 9 с.

Видавництво університет «Крок», 2012
Марія Петрівна Буковинська,
тел.095-496-1287, m_bukovinska@mail.ru